

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel-variabel karakteristik kerja, pengetahuan kebidanan, fasilitas kerja dan produktivitas kerja, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Pengujian pada hipotesis pertama membuktikan bahwa karakteristik kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan $t \text{ hitung} = 3,213 > t \text{ table} = 2,321$ dan koefisien korelasi 0,334 serta koefisien determinasi 11,20%.
- b. Pengujian pada hipotesis kedua membuktikan bahwa pengetahuan kebidanan mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan $t \text{ hitung} = 2,635 > t \text{ table} = 2,321$ dan koefisien korelasi 0,279 serta koefisien determinasi 7,8%.
- c. Pengujian pada hipotesis ketiga membuktikan bahwa fasilitas kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan $t \text{ hitung} = 2,413 > t \text{ table} = 2,321$ dan koefisien korelasi 0,258 serta koefisien determinasi 6,60%.
- d. Pengujian pada hipotesis ke empat membuktikan bahwa karakteristik kerja, pengetahuan kebidanan dan fasilitas kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan $F \text{ hitung} = 3,969 > F \text{ table} = 2,827$ dan koefisien korelasi 0,360 serta koefisien determinasi 13,00%.

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas, dapat dijelaskan bahwa produktivitas kerja paling dominan dipengaruhi karakteristik kerja.

V.2 Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial adalah sebagai berikut :

- a. Pimpinan dapat meningkatkan karakteristik kerja pegawai dengan menekankan kepada pegawai tersebut untuk 1) memenuhi kualifikasi pekerjaan; kualifikasi pekerjaan dianggap hal yang mendasar, karena

produktivitas tinggi tidak mungkin tanpa kualifikasi yang benar; 2) bermotivasi tinggi; motivasi sebagai faktor kritis, pegawai yang bermotivasi berada pada jalan produktivitas tinggi; 3) Mempunyai orientasi pekerjaan positif; sikap seseorang terhadap tugasnya sangat mempengaruhi kinerjanya, faktor positif dikatakan sebagai faktor utama produktivitas pegawai; 4) dewasa; pegawai yang dewasa memperlihatkan kinerja yang konsisten dan hanya memerlukan pengawasan minimal; 5) dapat bergaul dengan efektif; kemampuan untuk menetapkan hubungan antar pribadi yang positif adalah aset yang sangat meningkatkan produktivitas.

b. Meningkatkan kemampuan dan kecakapan yang dimiliki berdasarkan pengetahuan, dengan jalan mengikuti diklat - diklat

c. Melengkapi fasilitas kerja yang mendukung pegawai untuk bekerja maksimal. Semakin lengkap fasilitas yang disediakan, maka akan semakin semangat pegawai dalam bekerja dan memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi serta terus memilih dan bertahan pada organisasi sebagai pilihan prioritas berdasarkan persepsi yang ia peroleh terhadap fasilitas yang tersedia.

V.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi manajerial diatas, untuk meningkatkan produktivitas kerja bidan dalam asuhan pelayanan kebidanan di RSPAD Gatot Soebroto maka disarankan hal-hal sebagai berikut :

a. Karena karakteristik kerja memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja maka produktivitas kerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan pemahaman bidan terhadap karakteristik kerja dalam pelaksanaan asuhan pelayanan kebidanan dengan cara melaksanakan sosialisasi, seminar dan diklat. Seorang bidan harus memahami bahwa pentingnya pelayanan asuhan kebidanan yang optimal dan sesuai standar yang berlaku merupakan bukti eksistensi dan tolok ukur kualitas bidan dalam bekerja.

b. Karena pengetahuan kebidanan memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja maka produktivitas kerja dapat ditingkatkan melalui

peningkatan pengetahuan bidan antara lain dengan cara melaksanakan pendidikan dan pelatihan secara rutin.

c. Karena penyediaan fasilitas kerja memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja maka produktivitas kerja dapat ditingkatkan dengan penyediaan fasilitas kerja yang memadai sesuai dengan kebutuhan minimum setiap ruangan dengan cara antara lain pengadaan peralatan kerja sesuai kebutuhan minimum, peningkatan kualitasnya (modernisasi peralatan kerja) dan peningkatan kemampuan bidan dalam pemanfaatan fasilitas kerja melalui pendidikan dan pelatihan.

d. Direkomendasikan hasil penelitian ini untuk menjadi salah satu pertimbangan bagi pimpinan dalam mengambil kebijakan manajemen di RSPAD Gatot Soebroto agar dapat mewujudkan misi RSPAD Gatot Soebroto yaitu menyelenggarakan dukungan dan pelayanan kesehatan yang profesional dan bermutu serta menyeluruh bagi Prajurit/ PNS TNI AD dan keluarganya dalam rangka meningkatkan kesiapan dan kesejahteraan.

e. Direkomendasikan untuk melanjutkan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja bidan dalam asuhan pelayanan kebidanan di RSPAD Gatot Soebroto dengan memperhatikan variabel-variabel yang telah diteliti dan memasukkan variabel-variabel lain yang mungkin memberikan pengaruh lebih besar.